



En Côte d'Ivoire, le droit du travail constitue l'une des branches les plus originales du système juridique. Longtemps sous tutelle des principes du droit français par emprunt de ses règles essentielles, le droit du travail ivoirien ne va amorcer une véritable évolution qu'à partir de 1952 par l'adoption du code du travail des territoires d'Outre-mer. En 1964, par une loi n° 64- 290 du 1^{er} août 1964 portant Code du travail, le législateur tentait de prendre une nouvelle autonomie en matière de relation de travail. Ce code sera complété quelques années plus tard par une convention collective interprofessionnelle en date du 20 Juillet 1977. Mais ces dispositions légales et conventionnelles, ont dans une certaine mesure, été inspirées par le Code de 1952. La crise économique qui a frappé l'Afrique et qui continue de sévir, a fourni un argument de taille, celle de la critique des législations nationales en matière de travail. En ce qu'elles réglementent le marché du travail, elles sont perçues comme les freins à la compétitivité des entreprises et au libre jeu des lois économiques. Déréglementation et flexibilité sont exigées par les bailleurs de fonds au travers des programmes d'ajustement structurel mis en œuvre partout en Afrique. La Côte d'Ivoire n'a pu échapper à ce débat pour ne pas dire à cette exigence. Survint ainsi, dans des conditions douteuses de consultation des partenaires sociaux, la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 portant Code du travail et présenté comme apte à opérer une adaptation à l'évolution socio-économique notamment la question du chômage de masse.

Depuis son entrée en vigueur, les travailleurs n'ont cessé d'élever des critiques en raison des dispositions « conflagrantes » qu'elle comportait car jugées trop favorables aux employeurs : flexibilité apportée aux procédures de licenciement, au chômage technique et à la précarité instituée dans le cadre des différents types de contrats de travail.

Face à la critique de plus en plus récurrente des travailleurs, le gouvernement ivoirien décida d'entamer des discussions en vue d'éviter le blocage. Il organisa en 2001, dans la capitale politique Yamoussoukro, un forum social en vue de procéder à l'examen de cette loi à l'effet de réaliser sa modification. Ce forum a été suivi en 2002 d'un atelier à Grand-Bassam portant sur la même problématique. La crise politico-militaire qu'a connue le pays a mis en veilleuse les initiatives gouvernementales.

C'est finalement à l'issue d'un pré forum social tenu également à Grand-Bassam du 26 février au 2 mars 2007 que les partenaires sociaux adoptent le principe de l'évaluation de la loi n° 95-15 du 12 janvier 1995 qui devait intervenir dans les six mois suivant. Cette évaluation devant être précédée de la signature d'un protocole d'accord pour la stabilité sociale, la productivité et la compétitivité des entreprises en vue de la relance économique. Pour ce faire, des rencontres organisées dans le cadre de la Commission Indépendante Permanente de Concertation (C.I.P.C) en 2007, plusieurs accords sur les modalités des licenciements pour motif économiques et du chômage technique sont adoptés. Le 1^{er} mai 2009 en marge des festivités de la fête du travail, le pacte social pour la trêve sociale et incitant à la poursuite du dialogue social est également adopté en même temps que le principe de la réforme du Code du travail de 1995. La Commission Consultative du Travail a aussi validé le projet.

Dans l'optique de la réduction des effets néfastes que comportaient les mesures prises lors de la réforme des retraites notamment l'augmentation du taux de cotisation de la

part salariale, et parallèlement aux discussions entre les partenaires sociaux, le gouvernement a pris, à la grande joie des travailleurs, le décret n° 2013-791 du 20 novembre 2013 portant revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) paru au journal officiel du 03 janvier 2014. Ce SMIG fixé depuis longtemps à 36 607 francs CFA (55,88€) est passé à 60 000 francs CFA (91,60€).

Pour faire suite à la volonté de toutes les parties prenantes de voir modifier le Code du travail, le gouvernement a initié plusieurs rencontres à l'effet de réexaminer les dispositions du Code du travail et de proposer une nouvelle législation. Ces rencontres ont débouché sur un avant-projet de Code du travail soumis aux partenaires sociaux pour validation. Cet avant-projet s'articulait autour de six grands axes : la précarité de l'emploi ; le renforcement des capacités de l'Administration du travail ; la liberté syndicale ; la gestion des conditions de travail ; la résolution des conflits ; la rémunération et les conditions de travail. Un atelier dit de « validation de l'avant-projet modificatif du Code du travail de 1995 » a donc été organisé sous l'égide du ministère d'État, ministère de l'emploi, des affaires sociales et de la formation professionnelle du 18 au 21 février 2013 à Grand-Bassam. Le point portant sur la précarité de l'emploi a focalisée toutes les attentions en raison du désaccord intervenu entre patronat et travailleurs. La flexibilité inhérente aux procédures de licenciement, de chômage technique et à l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée était farouchement combattue par les représentants salariés. La mise en place des comités d'entreprises ainsi que des prérogatives économiques de ces structures a constitué également un point de désaccord. Au deuxième jour des discussions, la réaction de M^e Hoegat Théodore, représentant la partie patronale en disait long sur l'état d'esprit : « *Le problème de la flexibilité, c'est-à-dire qu'on donne la liberté à l'employeur lorsque la situation va mal de mettre certains travailleurs au chômage technique ou alors de rompre le contrat de travail, c'est cela que les travailleurs n'acceptent pas. Ils veulent qu'on modifie les textes notamment les problèmes concernant les licenciements collectifs pour motif économique Les travailleurs souhaitent également participer à la gestion de l'entreprise. L'employeur reste le seul maître de la gestion de son entreprise* ». Malgré toutes ces divergences, un accord a été finalement trouvé et les salariés se félicitaient d'avoir été, pour la première fois pleinement associés à un projet de modification de la législation du travail.

Cet avant-projet validé, a été remis au gouvernement et depuis silence radio ! Il semble que le gouvernement a finalement décidé de faire machine arrière, remettant en cause cet avant-projet. Sans que l'on puisse qualifier ce revirement d'illégal, il a l'inconvénient de créer la confusion autour d'un point d'accord entre négociateurs, de remettre en cause, la capacité de négociation des partenaires sociaux.

S'agissait-il, par ce blocage de signifier aux partenaires sociaux, sa volonté d'apparaître comme la pièce maîtresse des changements ou simplement d'une politique de communication visant à rassurer l'ensemble des acteurs de son implication ? Quoiqu'il en soit, le 1^{er} mai 2014, le premier ministre annonçait que cet avant-projet remis ferait l'objet d'une attention particulière dans les prochains jours par le gouvernement, sans préciser s'il s'agira d'une adoption en l'état ou à la suite d'une autre modification. En attendant les partenaires sociaux et le monde du travail s'impatientent.

